



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Koperasi Simpan Pinjam Syariah Perambabulan Al-Qomariyah)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat

untuk Memperoleh Gelar Sarjana Syariah (S. Sy)

Pada Jurusan Muamalat Ekonomi dan Perbankan Islam (MEPI)

Fakultas Syariah



Oleh:

RATNA WATIAH

59320198

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

2013



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAKSI

Ratna Watiah : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini membahas tentang, sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?. Diasumsikan motivasi kerja dan lingkungan kerja (*Variabel Independent*) dan kinerja karyawan (*Variabel Dependent*). Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki seorang karyawan supaya memacu semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang keadaan kinerja karyawan KSPS Perambabulan Al-Qomariyah serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu *metode asosiatif* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik *analisis regresi ganda*, *koefisien determinasi*, *uji t*, dan *uji f*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di KSPS Perambabulan Al-Qomariyah yang berjumlah 18 karyawan.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,719 ($> t_{tabel} = 1,753$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($< 0,05$), artinya signifikan dan positif. Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 1,593 ($< t_{tabel} = 1,753$) dengan taraf signifikansi 0,132 ($> 0,05$), artinya tidak signifikan dan negatif. Jadi, dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPS Perambabulan Al-Qomariyah. Koefisien determinasi dari hasil SPSS nilai R square Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 77% sedangkan 23% terpengaruhi oleh *variabel independent* lainnya. Sedangkan dilihat dari nilai R Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,878 dengan kategori sangat kuat.

Kata Kunci : Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGESAHAN


Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Koperasi Simpan Pinjam Syariah Perambabulan Al-Qomariyah). Oleh Ratna Watiah. NIM : 59320198 telah diujikan dalam sidang munaqosah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 31 Mei 2013.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Syariah (S.Sy) pada program Studi Ekonomi Perbankan Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Mei 2013

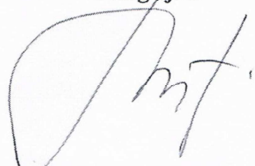
Sidang Munaqosah

Ketua
Merangkap Anggota,




Sri Rokhlinasari, S.E.M.Si
NIP. 19730806 199903 2 003

Penguji I



H. Juju Jumena, MH
NIP. 19720514 200312 2 003

Sekretaris
Merangkap Anggota,



DR. Aan Jaelani, M.Ag
NIP. 19750601 200501 1 008

Penguji II



Ridwan Widagdo, SE.M.M.Si
NIP. 19730304 200710 1 002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Puja dan puji syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan karunia dan nikmat kepada hamba-Nya, yang benar-benar beriman dan bertaqwa. Curahan rahmat serta salam, semoga senantiasa Allah curahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, kepada segenap keluarganya, sahabatnya dan para tabi'innya, serta yang selalu setia menganut akan syariat dan ajarannya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat dukungan dan bantuan dari beberapa pihak dan kalangan. Penulis bersyukur dan mengucapkan banyak terima kasih sedalam-dalamnya atas dukungan semua pihak sehingga skripsi ini bisa tersusun hingga selesai. Oleh karena itu, melalui lembaran ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Muchtar, M.A., Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Dr. Achmad Kholiq, M.Ag., Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Ibu Sri Rokhlinasari, SE., M.Si, ketua Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI).
4. Bapak Drs. H. Moch. Endang Djunaeni, MM, pembimbing I yang memberikan masukan, arahan, dan bimbingan dalam proses pembuatan skripsi.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

5. Bapak Alvien Septian Haerisma, SEI, MSI., selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan, arahan, dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Seluruh Dosen Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
7. Seluruh Staff Karyawan dan karyawanati Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
8. Bapak Pandi selaku Unit Manajer KSPS Perambabulan Al-Qomariyah yang telah memberikan izin penelitian.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta, adikku, dan ponakanku yang selalu mendo'akan, memberikan bantuan dan dukungan selama kuliah sampai penulisan skripsi ini selesai.
10. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya sedulur mepi tiga.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada mereka semua atas berbagai bantuan baik yang bersifat moral maupun spiritual sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Namun penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini bisa bermanfaat bagi yang membaca.

Cirebon, Mei 2013

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
NOTA DINAS	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS	iv
PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi Kerja.....	19
3. Lingkungan Kerja.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu	33



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2.3. Kerangka Berfikir.....	36
2.4. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1. Objek Penelitian	39
1. Aspek Yang Diteliti.....	39
2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
3.3. Data Penelitian	44
1. Jenis Data.....	44
2. Sumber Data	44
3. Teknik Pengumpulan Data	45
4. Populasi.....	46
5. Uji Instrumen Penelitian	46
3.4. Alat Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Kondisi Objektif KSPS Perambabulan Al-Qomariyah	56
1. Sejarah Berdiri KSPS Perambabulan Al-Qomariyah	56
2. Visi dan Misi KSPS Perambabulan Al-Qomariyah.....	57
3. Struktur Organisasi KSPS Perambabulan Al-Qomariyah	60
4. Karakteristik Responden.....	61



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4.2. Hasil dan Pembahasan.....	63
1. Gambaran Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPS Perambabulan Al-Qomariyah	63
2. Gambaran Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPS Perambabulan Al-Qomariyah	65
3. Gambaran Kinerja Karyawan di KSPS Perambabulan Al-Qomariyah	68
4. Hasil Analisis data Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.3. Analisis Ekonomi.....	87
BAB V PENUTUP	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB I

PEDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.¹

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam menunjang kemajuan suatu usaha diberbagai bidang. Hal tersebut harus diakui karena

¹Abdus Salam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN PRESS, hal 2.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri.

Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha.²

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilihat dari konsep totalitas kehidupan saat ini perlu dilengkapi dengan dimensi kualitas yang bersifat strategis yaitu dengan adanya keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, profesional, intelektual, disiplin, dan efisien.³ Diruang lingkup (KSPS) koperasi simpan pinjam syariah perambabulan al-qomariyah terdapat manajemen Islami yang dirumuskan oleh Abu Sin yang terdiri dari empat hal yaitu *pertama*, manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami. *Kedua*, kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. *Ketiga*, faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Dan *keempat*, sistem dan struktur organisasi sama pentingnya yaitu kedekatan atasan dan bawahan dalam *ukhuwah Islamiyah*, tidak

²*Ibid.*

³Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 2.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

berarti menghilangkan otoritas formal dan ketaatan pada atasan selama tidak bersangkut dosa.⁴

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.⁵

⁴ Adiwarman A. Karim, 2001, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani, hal 171-172.

⁵ Sedarmayati, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung, hal 20.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.⁶

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.⁷

⁶*Ibid.*

⁷Abdus Salam, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Op. Cit*, hal 154.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam syariah dalam ketenagaan kerja sumber daya manusia (SDM) masih kurang. Kendala lainya terkadang karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. karena ketenagakerjanya masih kurang karyawan bisa menempati pekerjaan karyawan lainnya. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan adanya kondisi seperti itu motivasi kerja harus ditingkatkan agar tidak menurunkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan prestasi kerja untuk para karyawan KSPS. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di KSPS perlu dilakukan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan melalui penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif, kemampuan atau skill yang memadai, kesempatan untuk berkarir secara konsisten. Dalam penerapannya diharapkan dapat terciptanya karyawan yang berprestasi kerja tinggi dan mampu mengembangkan KSPS untuk saat ini dan di masa yang akan datang, walaupun sekarang ini banyak persaingan yang semakin ketat.

Masalah kinerja karyawan sebenarnya bukanlah hal yang sulit atau rumit, tetapi apabila hal ini kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan hal-hal yang rawan karena sifatnya yang sangat sensitif. Sedangkan tujuan dari kinerja



karyawan adalah untuk memberikan kepuasan kepada nasabah, sehingga menghasilkan nilai tambah bagi KSPS.

Koperasi Simpan Pinjam Syariah Perambabulan Al-Qomariyah merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan yang sedang berkembang sehingga memerlukan langkah-langkah guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis memilih KSPS Prambabulan Al-Qomariyah sebagai tempat penelitian dengan harapan mampu memberikan manfaat bagi kemajuan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah dari hasil penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah dipaparkan diatas, maka sebagai penulis merasa tertarik untuk mengangkat hal tersebut sebagai pokok permasalahan dalam penelitian yang akan diteliti dengan judul mengenai *“Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah”*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSPS Prambabulan Al-Qomariyah ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah ?



3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah.
3. untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah.

1.4. Manfaat Penelitian

Mengenai manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan penilaian dan informasi bagi KSPS Prambabulan Al-Qomariyah dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis merupakan sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sekaligus sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Mu'amalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN SNJ Cirebon.
3. Dijadikan sebagai penambah ilmu pengetahuan dan referensi pustaka selanjutnya bagi pembaca.



1.5. Sistematika Penulisan

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi; Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Setelah gambaran permasalahan penelitian pada Bab Pendahuluan, selanjutnya pada Bab II yang dimulai dengan Landasan Teori yang menjelaskan 1) Kinerja Karyawan: Pengertian Kinerja, Faktor-faktor Dalam Penilaian Kerja, Pengertian Penilaian Kerja dan Penilaian Kerja, Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan. 2) Motivasi Kerja: Pengertian Motivasi, Jenis-jenis Motivasi, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi, Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam 3) Lingkungan Kerja: Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis-jenis Lingkungan Kerja, Fungsi Dalam Lingkungan Perusahaan. Setelah Landasan Teori kemudian dilanjutkan dengan penjelasan mengenai Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian.

Bab III Metode Penelitian sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep-konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang dimaksud meliputi: Pendekatan dan Jenis Penelitian; Lokasi, Sasaran dan Waktu Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Jenis Data; Sumber Data; Teknik Pengumpulan Data, Populasi, Instrumen Penelitian, Teknis Analisis Data.

Hasil yang diperoleh dari lapangan melalui metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam Bab IV yang menguraikan hasil penelitian



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

dan analisis data. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kondisi objektif KSPS Perambabulan Al-Qomariyyah, gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPS Perambabulan Al-Qomariyyah.

Bagian terakhir dari isi penelitian ini adalah Bab V Penutup, yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, sub bab saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN PRESS.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Adiwarman A. Karim, 2001, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani.
- Sedarmayati, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Husaini Usman, 2008, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan: Ed 2*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik, 2001, *Manajemen Pelatihan ketenaga kerjaan*, Jakarta Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI, 2005, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Al-Jumanatul ‘Ali (J-ART).
- Endin Nasrudin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Stephen P. Robbin, 2002, *Perilaku Organisasi: Ed 5*, Jakarta: Erlangga.
- Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2010, *Kewirausahaan*, Jakarta: Kencana.
- Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo.
- Moeheriono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- John M. Ivancevich Dkk, 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndraha, 2005, *Teori Budaya Organisasi*, PT. Rineka Cipta.
- Alex S Nitisemito, 2000, *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 3, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sedarmayati, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung.
- Bambang Kusriyanto, 1991, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Anwar Hidayat, *Penelitian Pengertian Kuantitatif*, <http://pengertian-penelitian-kuantitatif/>>, diakses pada 2 jan 2013
- Sugiono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Nur Asnawi dan Masyhuri, 2011, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang, Maliki Press.
- Moh. Abdul mukhyi dan hadir hudiyanto, *pengantar manajemen sumber daya manusia*, depok: gunadarma.
- Burhan Bungin, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi RevisiVI)*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dwi Priyanto, 2010, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Mediakom: Yogyakarta.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Perjalanan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Iqbal Hasan, 2008, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara.